

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2018 – 2021 г.г.**

**(12.04.2018 – 11.04.2021)**

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный юридический университет»**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН .....	4
3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ .....	7
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ .....	10
5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	15
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	20
7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА .....	25
8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.....	30
9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	32
10. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ .....	36
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА .....	40
12. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	43
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	43

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий Коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем (далее по тексту – Стороны) в лице их представителей, является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уральский государственный юридический университет» (далее по тексту – Университет, Работодатель).

**1.2.** Представителями Сторон настоящего Коллективного договора выступают:

– от лица Университета – исполняющий обязанности ректора Бублик Владимир Александрович;

– от лица работников Университета – председатель Совета трудового коллектива Кузнецов Петр Уварович и председатель Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ Сивопляс Александр Владимирович.

**1.3.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий, необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета. Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Университета.

**1.4.** Стороны намерены проводить политику, направленную на развитие кадрового потенциала, реализацию принципов достойной оплаты труда, обеспечение социальной справедливости, ответственности и социального партнерства.

**1.5.** Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения его типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета. При смене формы собственности Университета настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами,

действующим генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом Университета.

В случае изменения (издания новых, отмены) нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного, применению подлежат действующие нормативно-правовые акты.

**1.8.** Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Университета, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативных правовых актов и соглашений, распространяющихся на Университет, права и обязанности Сторон.

**1.9.** В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме к другой Стороне с мотивированным предложением о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в установленном для его заключения порядке.

**1.10.** В течение четырнадцати календарных дней после уведомительной регистрации настоящий Коллективный договор подлежит размещению на сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее по тексту – сайт Университета), а также тиражируется в виде брошюр (за счет средств Работодателя) с последующей передачей во все структурные подразделения Университета, Совету трудового коллектива, Профсоюзу работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ (далее по тексту Профсоюз работников).

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

**2.1.**Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются:

**2.1.1.** Способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Университета, в том числе повышению качества образования.

**2.1.2.** Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Университете.

**2.1.3.** Соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

**2.1.4.** Стремиться к урегулированию возникающих конфликтов, индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе переговоров.

**2.2.**Работники обязуются:

**2.2.1.** Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета.

**2.2.2.** Не допускать нанесения ущерба Университету, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

**2.2.3.** Активно участвовать в работе собраний и конференций работников, иных общих мероприятий, проводимых в Университете.

**2.2.4.** При наличии оснований, предусмотренных нормативными правовыми актами, соблюдать требования, связанные с режимом государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

**2.2.5.** Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, антитеррористической, экологической и общей безопасности, предусмотренные Программой комплексной безопасности Университета, нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими в Университете нормами и правилами.

**2.2.6.** При осуществлении профессиональной деятельности использовать единую информационно-образовательную среду университета.

**2.2.7.** Воздерживаться от участия в коллективных трудовых спорах при выполнении Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

**2.2.8.** Обеспечивать участие своих представителей в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

**2.2.9.** Знакомиться с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета в случаях и в порядке, определенных требованиями нормативных правовых актов в сфере труда и образования, а также организационно-распорядительными документами Университета.

**2.2.10.** Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

**2.3.** Работодатель обязуется:

**2.3.1.** Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета, настоящий Коллективный договор.

**2.3.2.** Создать условия для ознакомления работников с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами

Университета в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере труда и образования, в том числе путем размещения их текстов (с учетом изменений и дополнений) на сайте Университета.

**2.3.3.** Не допускать ухудшения условий труда, отдыха и питания работников, в том числе в процессе принятия и реализации управленческих, финансово-хозяйственных и иных решений.

**2.3.4.** Обеспечивать надлежащее санитарное и санитарно-эпидемиологическое состояние зданий и помещений Университета.

**2.3.5.** Осуществлять оперативное размещение на сайте Университета, а также в газете «Юрист» (при необходимости) актуальной информации о деятельности Университета, конкурсах, конференциях, принятых решениях, в том числе решениях Ученого совета Университета, иной информации, включая тексты принятых локальных нормативных актов, которые могут быть в открытом доступе.

**2.3.6.** В дни конференций, проводимых Университетом, расширенных заседаний Ученого совета Университета, общевузовских совещаний, собраний, торжественных мероприятий при наличии возможности, обеспечивать работников транспортом между учебными корпусами для их доставки к месту проведения заседаний, собраний и иных аналогичных мероприятий.

**2.3.7.** Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение расходов на оплату труда и иных расходов, связанных с трудовыми отношениями, социального пакета, льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в том числе посредством выделения денежных средств в размере не менее сорока пяти процентов от дохода.

**2.3.8.** Работодатель обязуется обеспечивать работникам авторизованный доступ в единую информационно-образовательную среду университета в рамках их профессиональной деятельности и должностных функций.

**2.3.9.** Обеспечивать участие представителей Работодателя в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

**2.3.10.** Создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников, в том числе обеспечивать работникам возможность получать информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах, путем включения данной информации в ежегодный отчет Работодателя.

**2.3.11.** Признавать и соблюдать права работников Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками, в объеме и пределах, не менее установленных действующим законодательством Российской Федерации.

**2.3.12.** Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

**2.4.** В целях информационного обеспечения производственных, научных и учебных процессов Работодатель осуществляет:

**2.4.1.** Комплектование Научной библиотеки Университета соответствующими печатными изданиями, организацию доступа к электронным библиотечным ресурсам, поддержку фондов библиотеки в актуальном состоянии. С целью повышения эффективности использования библиотечного фонда, в том числе фонда периодических печатных изданий, Работодатель разрабатывает и доводит до сведения структурных подразделений нормы и правила приобретения изданий с учетом их использования в производственных, научных и учебных процессах в пределах, допускаемых нормативными правовыми актами.

**2.4.2.** Меры по установлению доступа, поддержанию в рабочем и актуальном состоянии информационных правовых систем («Консультант Плюс», «Гарант», «Кодекс») в помещениях, используемых для обучения, в Научной библиотеке Университета, на рабочих местах, оборудованных персональными компьютерами. Предлагаю внести в Коллективный договор следующие дополнения:

**2.4.3.** Работодатель предоставляет работникам университета авторизованный доступ к беспроводной сети передачи данных университета (сеть Wi-Fi) с возможностью регулируемого выхода в глобальные сети (интернет).

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ**

**3.1.** В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

**3.1.1.** Сотрудничать в рамках реализации нормативных правовых актов в сфере образования и труда, в том числе строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства с соблюдением гарантий, предусмотренных для представительных органов работников.

**3.1.2.** Осуществлять коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, проводить надзорно-контрольные мероприятия, направленные на выявление и пресечение нарушений нормативных правовых актов в сфере образования и труда, обеспечивать участие представителей Сторон в работе при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора.

**3.1.3.** Признавать право каждой стороны на предъявление справедливых и взаимных требований, а также использовать возможности договорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и недопущения социальной напряженности в Университете.

**3.1.4.** Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, обеспечения и усиления гарантий социально-трудовых прав

работников Университета, совершенствования локальных нормативных правовых актов, другим социально значимым вопросам.

**3.1.5.** Обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к исполнению настоящего Коллективного договора.

**3.1.6.** Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**3.1.7.** Обеспечивать участие представителей другой Стороны настоящего Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора.

**3.2.** Каждая из сторон настоящего Коллективного договора признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, компромиссов или договоренностей.

**3.3.** Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности:

**3.3.1.** обеспечение соблюдения требований нормативных правовых актов при разработке и внедрении локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета;

**3.3.2.** содействие повышению профессиональной квалификации работников Университета;

**3.3.3.** внедрение различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Университета с целью закрепления их в Университете;

**3.3.4.** создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, путем внедрения в практику принципа «разумного приспособления» при создании и оснащении рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

**3.4.** В целях развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Университетом Работодатель обязуется:

**3.4.1.** Информировать представителей работников о действующих и (или) готовящихся к принятию правовых актов, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, а также организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий.

**3.4.2.** Создавать условия для участия представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих



права и интересы работников.

**3.4.3.** Не препятствовать представителям Профсоюза работников и иных выборных представительных органов работников в посещении подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**3.4.4.** В случаях и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами Университета, учитывать мнение профсоюзного комитета Профсоюза работников, представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов.

**3.4.5.** По письменному обращению Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников Университета предоставлять им информацию (сведения) по вопросам численности и состава работников, условий труда (включая показатели по охране труда), заработной платы (в том числе о размерах средней заработной платы по категориям работников, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы), планирования и проведения мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, бытового обслуживания, питания, оздоровления, иным вопросам в обезличенной форме, а в отношении конкретного работника - при наличии его согласия, если иное не установлено соответствующими нормативными правовыми актами.

**3.4.6.** Направлять копии локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых интересов работников, в том числе документы информационного характера, в Профсоюз работников и (или) иной представительный орган работников, при условии, что для распространения данных документов не установлены ограничения, в частности в них не содержатся персональные данные и информации, которая относится к охраняемой законом тайне. Для ознакомления с указанными документами Профсоюзу работников и иному представительному органу работников может быть предоставлен доступ к их электронному хранилищу.

**3.5.** Для целей развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Университетом, Профсоюз работников и иные представительные органы обязуются:

**3.5.1.** Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**3.5.2.** Оказывать помощь работникам Университета путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, принятых

работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**3.5.3.** Содействовать предотвращению в Университете коллективных трудовых споров при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

**3.5.4.** Способствовать созданию комфортных условий труда и повышению заинтересованности в эффективном труде в том числе посредством создания программ и проведения мероприятий социальной направленности, а также посредством проведения информационно-пропагандистских кампаний.

**3.5.5.** Участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, принимать участие в разработке и (или) проведении экспертизы проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, затрагивающих права и интересы работников.

**3.5.6.** Обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**4.1.** Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами в сфере труда и образования, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются Уставом Университета, локальными нормативными актами, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), организационно-распорядительными документами Университета, трудовым договором.

**4.2.** Основным документом, регулирующим отношения работника с Университетом, является трудовой договор, заключенный в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда. Работодатель обеспечивает заключение со всеми работниками Университета трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также гарантии и меры социальной поддержки.

**4.3.** Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами.

**4.4.** В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности в качестве критерия, определяющего срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, может выступать срок реализации соответствующей образовательной программы и (или) срок научного исследования (работы), но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

**4.5.** Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников (за исключением должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой), а также переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами, с учетом Устава Университета и (или) локального нормативного акта Университета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического и научного работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

**4.6.** Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Процедура избрания на указанные должности определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета в соответствии с Уставом Университета. Должность директора института замещается в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

**4.7.** До заключения трудового договора Работодатель обязан осуществить ознакомление лица, принимаемого на работу, с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Университета и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления подтверждается соответствующей подписью работника.

**4.8.** Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, иных выплат) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к

трудовым договорам об их изменении (дополнении).

**4.9.** Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые определены нормативными правовыми актами.

**4.10.** Работодатель реализует кадровую политику с целью обеспечения эффективности Университета как образовательной организации, соблюдения установленных требований к соотношению численности различных категорий работников и выполнения иных требований к образовательным организациям высшего образования.

**4.11.** Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Университета на основе следующих принципов:

**4.11.1.** Сбалансированности организационной и штатной структуры, который обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Университета, численности и штата работников, в том числе, в отношении работников, занятых на сезонной и иной непрофильной работе.

**4.11.2.** Эффективности кадровой политики, отражающегося в работе по развитию кадрового потенциала Университета, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающим требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

**4.11.3.** Объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством процедур аттестации, формирования кадрового резерва, поощрения работников.

**4.11.4.** Открытости кадровой политики, заключающегося в доступности информации об имеющихся в Университете вакансиях, требованиях к лицам, принимаемым на работу, а также о соответствующих процедурах и правилах их осуществления.

**4.11.5.** Законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления.

**4.11.6.** Принципа «разумного приспособления» при создании условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, в том числе, при создании и оснащении рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

**4.12.** Изменение требований к квалификации работника по занимаемой им должности (выполняемой работе), в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности. В

связи с изменениями к квалификации работника по занимаемой им должности не подлежит изменению либо расторжению трудовой договор, заключенный по результатам избрания по конкурсу (выборов).

**4.13.** Если организационно-штатные мероприятия, в том числе, связанные с оптимизацией организационной и (или) штатной структурой Университета, приводят к ситуации высвобождения работников, то:

**4.13.1.** Работодатель исходит из принципа обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с установленными нормами и правилами.

**4.13.2.** Высвобождение работников осуществляется с учетом мнения Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников в случаях и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

**4.13.3.** Работодатель предупреждает работников о возможном высвобождении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за три месяца.

**4.13.4.** В целях обеспечения возможности трудоустройства работник по согласованию с Работодателем имеет право отсутствовать на рабочем месте в связи с поиском работы (не более двух часов один раз в неделю) с сохранением заработной платы.

**4.13.5.** Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и Профсоюзу работников, информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата.

**4.13.6.** Работодатель проводит с участием Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, а также по вопросу возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете.

**4.13.7.** Помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право сохранения трудовых отношений при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют следующие работники:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет;
- родители, имеющие двоих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, осуществляющие подготовку (написание) диссертации на соискание ученой степени доктора наук при условии утверждения темы диссертационного исследования на Ученом совете Университета (но не более пяти лет с даты утверждения темы диссертационного

исследования);

- работники, осуществляющие подготовку (написание) диссертации на соискание ученой степени кандидата наук при условии представления диссертационного исследования для обсуждения на кафедру (но не более одного года, с даты представления диссертационного исследования)
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

**4.13.8.** За работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, в течение двух лет с момента прекращения трудового договора сохраняется право на получение льгот, связанных с предоставлением льгот по оплате обучения в Университете работника и (или) детей работника.

**4.14.** В целях мотивации и стимулирования работников, повышения эффективности труда в Университете устанавливаются следующие виды нематериальных поощрений:

- благодарность ректора;
- почетная грамота ректора;
- почетная грамота Ученого совета Университета;
- юбилейная медаль Университета;
- размещение информации о работнике на Доске почета Университета;
- награждение почетным знаком «За особые заслуги перед УрГЮУ»;
- присвоение звания «Почетный профессор УрГЮУ»,
- присвоение звания «Почетный работник УрГЮУ».

**4.15.** Поощрения, не указанные в п. 4.14 настоящего Коллективного договора, приуроченные к празднованию юбилейных или памятных дат и (или) проведению торжественных мероприятий, конкурсов не влекут каких-либо статусных, правовых и материальных последствий.

**4.16.** Условия и порядок поощрения работников определяются Работодателем в соответствующих локальных нормативных актах.

**4.17.** По решению Работодателя нематериальное поощрение может сопровождаться материальным вознаграждением, порядок и условия выплаты которого определяются Положением об оплате труда работников УрГЮУ. Перечисленные в п. 4.14.1 настоящего Коллективного договора поощрения могут применяться к лицам, не состоящим с Университетом в трудовых отношениях, но без установления материального вознаграждения.

**4.18.** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть выдвинуты для награждения наградами и знаками отличия местного, регионального,

ведомственного (отраслевого) уровней, представлены к государственным наградам. В случае создания комиссии для определения круга работников, представляемых к награждению, в ее состав включается представитель Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**5.1.** Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников УрГЮУ, иными локальными нормативными актами Университета, условиями трудового договора с учетом рекомендаций, содержащихся в действующем генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующем отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, иных правовых актах.

**5.2.** Регулирование вопросов оплаты труда в Университете осуществляется с учетом:

5.2.1. Обеспечения и реализации принципов социального партнерства и необходимости совместной разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников Университета для определения размера стимулирующих выплат.

5.2.2. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, а также увеличения гарантированной части заработной платы путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы на установление гарантированной части заработной платы направлялось не менее семидесяти процентов фонда оплаты труда.

5.2.3. Обеспечения месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в объеме не менее минимального размера оплаты труда.

5.2.4. Ежегодного увеличения фонда оплаты труда с учетом величины фактической инфляции в предшествующем году.

5.2.5. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.2.6. Обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не

связанных с деловыми качествами работников.

5.2.7.Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

5.2.8. Осуществления выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.9.Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.2.10.Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в зависимости от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц и (или) за норму часов педагогической работы в неделю (в год) и (или) базового размера стимулирующих надбавок и (или) на основании денежной оценки стоимости балла, установленной приказом ректора, в порядке и случаях, установленных Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

5.2.11.Обеспечения создания и функционирования системы стимулирования работников, предусматривающей определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями коллективной и индивидуальной деятельности для всех категорий работников Университета, путем внедрения эффективных контрактов для всех категорий работников.

5.2.12.Обеспечения безусловной выплаты работникам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию.

**5.3.** Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников УрГЮУ. Перечень работ с вредными и (или)



опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

**5.4.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже тридцати пяти процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**5.5.** Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство дежурными) производится работникам, в двойном размере среднедневного заработка работника пропорционально отработанному времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.6.** Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.7.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до двенадцати процентов или до двадцати четырех процентов соответственно;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более тридцати шести часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных

дней; повышенная оплата труда не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ранее.

**5.8.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата сохраняется в полном размере.

**5.9.** При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы, в целях стимулирования качественного труда работников Университета, разработки и внедрения системы эффективных контрактов, Работодателем учитываются следующие основные принципы:

**5.9.1.** размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

**5.9.2.** работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

**5.9.3.** вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

**5.9.4.** вознаграждение должно следовать за достижением результата;

**5.9.5.** правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

**5.9.6.** принятие решений о правилах и критериях установления выплат, определения их базовых размеров осуществляется по мере необходимости, с учетом мнения Профсоюза работников в порядке, предусмотренном для разработки Положения об оплате труда работников УрГЮУ.

**5.10.** Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: двадцать второго числа текущего месяца – за первую половину месяца, седьмого числа следующего месяца – за вторую половину истекшего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом за время, фактически отработанное в текущем периоде.

**5.11.** Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

**5.12.** При наличии финансовой возможности Работодатель при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, работающему по основному месту работы,

выплачивает надбавку на условиях, в размере и порядке, установленных Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

**5.13.** Для своевременного начисления заработной платы Работодатель обеспечивает процесс подготовки и предоставления табелей учета рабочего времени. Порядок и сроки предоставления соответствующих учетных документов определяется руководителем Университета.

**5.14.** По выбору работника на основании его заявления заработная плата выплачивается в кассе Университета либо перечисляется на указанный работником счет в кредитной организации. Изменение порядка выплаты заработной платы осуществляется не позже месяца, следующего за тем, в котором с соответствующей просьбой обратился работник

**5.15.** При выплате заработной платы по желанию работника, Университет извещает его о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение производится в письменной форме на бумажном носителе или в электронной форме (при наличии письменного согласия работника).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.16.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от наличия государственных наград и (или) ведомственных, корпоративных знаков отличия, ученой степени, ученого звания, принятия кадровых решений Министерством образования и науки Российской Федерации, установление и начисление всех частей заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) производятся не позднее месяца, следующего за месяцем, когда Работодателю были представлены подлинники соответствующих документов (для копирования).

За период с даты наступления права на изменение размера оплаты труда до даты, предшествующей дате ее фактического изменения, перерасчет заработной платы работника производится на основании приказов по личному составу работников, об установлении (изменении) выплат, изменении профессиональной квалификационной группы, уровня с указанием даты возникновения права на изменение размера оплаты труда) не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором было произведено изменение оплаты труда, с учетом того, что право на изменение возникает в следующие сроки:

**5.18.1.** при увеличении стажа работы, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в распоряжении Университета, или со дня представления Работодателю документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

**5.18.2.** при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня

представления Работодателю соответствующего документа;

**5.18.3.** при присвоении почетного звания, награждения ведомственными, корпоративными знаками отличия – со дня присвоения, награждения (даты принятия соответствующего решения);

**5.18.4.** при присуждении ученой степени – со дня принятия уполномоченным органом (лицом) соответствующего решения;

**5.18.5.** при присвоении ученого звания – со дня принятия соответствующего решения уполномоченным органом (лицом);

**5.18.6.** при принятии кадровых решений Министерством образования и науки Российской Федерации – со дня, который указан в соответствующем решении (при его отсутствии со дня соответствующего решения).

**5.17.** При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в отпуске (независимо от вида отпуска), а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера оплаты труда) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.18.** При прекращении трудового договора (если иное не установлено нормативными правовыми актами):

**5.18.1.** по основанию, предусмотренному п.1 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику по соглашению с Работодателем может быть выплачено выходное пособие в размере не более пяти средних месячных заработка работника;

**5.18.2.** по основанию, предусмотренному п. 7 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка работника.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовым договором, планами (графиками) работ в зависимости от наименования должности, выполняемой работы, условий труда и других факторов.

**6.2.** Стороны обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка Университета в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации.

**6.3.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение может быть осуществлено только с письменного согласия работника, а в случаях, установленных

Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников.

Письменное согласие педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, должно быть получено до составления расписания учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации, предусматривающего привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, к сверхурочной работе – до начала работы.

**6.4.** Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе определяется локальными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**6.5.** Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета, на основе графика отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**6.6.** В случае, если график отпусков еще не утвержден, а рабочий год, за который у работника возникает право на отпуск, начался, отпуск может быть предоставлен по соглашению между работником и Работодателем.

**6.7.** Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе и на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами Университета.

**6.8.** Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между Работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя работника. Перенос отпуска допускается не более чем два раза в текущем календарном году. Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается не более чем двух раз подряд.

**6.9.** По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

**6.10.** Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его

начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбрать новую дату начала отпуска.

**6.11.** По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего двадцать восемь календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

**6.12.** Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, а также лицам, работающим на должностях педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на условиях внешнего совместительства отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

**6.13.** При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев с начала работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности ежегодного отпуска педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

**6.14.** Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее пятидесяти шести календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

**6.15.** Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

**6.16.** Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности по которым тарифно-квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) предусмотрены ученые степени имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- доктор наук – пятьдесят шесть календарных дня,
- кандидат наук – сорок два календарных дня.

**6.17.** С целью обеспечения реализации положений нормативных правовых актов Работодатель обеспечивает принятие соответствующих решений о предоставлении права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней в комиссионном порядке с участием представителя Профсоюза работников.

**6.18.** Университет с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам, для которых Университет является основным местом работы, на основании соответствующих письменных заявлений дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, а остальным категориям работников – отпуска без сохранения заработной платы:

**6.18.1.** продолжительностью три календарных дня:

- свадьбы работника;
- свадьбы детей работника;
- рождении ребенка (отцу ребенка);
- смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

**6.18.2.** продолжительностью один календарный день:

- юбилея работника (пятьдесят лет и далее по истечении каждых десяти лет);
- призыва детей работника на военную службу или направления их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);
- наличия ребенка школьного возраста, поступающего в первый класс общеобразовательного учреждения (школы) – 1 сентября (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);
- наличия ребенка школьного возраста, оканчивающего общеобразовательное учреждение (школу) (9 и 11 классы) – в день выпускного вечера (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);
- празднования юбилея со дня свадьбы работника, начиная с тридцати лет совместной жизни и каждые последующие десять лет;
- необходимости сопровождения членов семьи (супруг, дети, родители) к месту лечения.

**6.19.** Дополнительные отпуска, предусмотренные п. 6.18 настоящего Коллективного договора, предоставляются, если работник предъявил документы, подтверждающие указанные события (за исключением юбилея работника). Документы, подтверждающие смерть родственников, предъявляются не позднее десяти календарных дней с момента события. Отпуск предоставляется с учетом того, что день отпуска должен приходиться на день, в котором

произошли (должны произойти) перечисленные события. Указанный отпуск не может быть перенесен, разделен на части, присоединен к ежегодному отпуску, оформлен после события.

**6.20.** Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году на основании соответствующего заявления работника предоставляются следующим лицам:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи и (или) лицом, находящимся на их иждивении.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

**6.21.** Университет на основании нормативных правовых актов, а также в соответствии с результатами специальной оценки условий труда предоставляет работникам, занятым на работах с вредными 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск).

**6.21.1.** Конкретная продолжительность дополнительного отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда и на основании рекомендаций Комиссии по специальной оценке условий труда, создаваемой в Университете, устанавливается в Соглашении об охране труда, являющемся приложением к настоящему Коллективному договору.

**6.21.2.** При определении продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях фактическое предоставление отпуска осуществляется в календарных днях. Перерасчет дней отпуска производится с учетом режима рабочего времени конкретного работника. Продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска может определяться по итогам отработанного работником рабочего года (за который предоставляется указанный дополнительный отпуск) или же на дату предоставления ежегодного основного отпуска, но с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях труда времени.

**6.21.3.** В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**6.21.4.** Руководители структурных подразделений, в которых работники выполняют работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обязаны вести ежедневный учет времени фактически отработанного каждым работником в соответствующих условиях труда посредством заполнения журнала. Оформление отдельного табеля учета рабочего времени работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляется ежемесячно.



**6.21.5.** За двадцать дней до начала дополнительного отпуска работника руководители структурных подразделений информируют в письменном виде Отдел персонала Управления кадров о количестве времени (в днях и часах), проработанного работником на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда. При разделении ежегодного основного отпуска на части, количество дней дополнительного отпуска рассчитывается к каждой части ежегодного основного отпуска.

**6.21.6.** Учитывая целевой характер предоставляемого дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, не допускается замена такого отпуска денежной компенсацией, перенос отпуска на следующий рабочий год и отзыв работника из дополнительного отпуска.

**6.22.** Работникам, занимающим должности, указанные в приложении к настоящему Коллективному договору, устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условии неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) не должно превышать 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, согласно Приложению к настоящему Коллективному договору. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

## **7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

**7.1.** Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда работников в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами, в том числе:

**7.1.1.** организует внедрение современных средств защиты с целью предупреждения производственного травматизма;

**7.1.2.** гарантирует санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

**7.1.3.** осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, включая внедрение гибких (в том числе, дистанционных) форм обучения.

**7.2.** Стороны договорились, что перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения надлежащих условий труда и охраны труда, предусматривается Соглашением по охране труда, заключаемым ежегодно и являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

Соглашение по охране труда рассматривается на заседании комиссии по охране труда, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников (не позднее 25 декабря каждого текущего года) и размещается на сайте Университета.

**7.3.** Стороны договорились совместно:

**7.3.1.** обеспечивать выполнение требований системы управления охраной труда;

**7.3.2.** ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств;

**7.3.3.** организовать контроль за выполнением Соглашения по охране труда;

**7.3.4.** в случае невозможности выполнения по причинам экономического, технологического, характера отдельных положений Соглашения по охране труда принимать соответствующие решения на заседании комиссии по охране труда, при необходимости переносить мероприятия на более поздние сроки;

**7.3.5.** обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза работников, иных уполномоченных работниками представительных органов и создать совместную комиссию по охране труда;

**7.3.6.** организовать контроль за состоянием условий труда и охраны труда и своевременно информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда.

**7.4.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

**7.4.1.** Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для всех работников Университета.

**7.4.2.** Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников Университета, обеспечивает ознакомление с этими инструкциями работников Университета.

**7.4.3.** Информировует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, возможном риске ухудшения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику при приеме на работу или по его просьбе не позднее следующего рабочего дня с момента запроса. Указанная информация также предоставляется Комиссии по охране труда и ее членам, Профсоюзу работников и иным представительным органам работников, уполномоченным в сфере охраны

труда не позднее трех рабочих дней с момента получения соответствующего запроса.

**7.4.4.** Проводит работу по охране и улучшению условий труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, осуществляемой не реже одного раза в пять лет.

Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, а также проведения капитального ремонта помещений, где находятся стационарные рабочие места работников.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах согласовываются с профсоюзным комитетом Профсоюза работников.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители Профсоюза работников, уполномоченные решением выборного органа Профсоюза работников представлять интересы работников Университета по вопросам охраны труда.

**7.4.5.** Обеспечивает надлежащее и своевременное обучение работников Университета в сфере охраны труда, в том числе организует инструктаж работников по охране труда, включая вопросы электробезопасности, пожарной безопасности и другие правила охраны труда; обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж на рабочем месте, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности. Запрещается допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

**7.4.6.** Для проведения мероприятий по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников и иных мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, из всех источников финансирования ежегодно выделяет средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание Университета. Точный размер выделяемых средств определяется Соглашением по охране труда.

**7.4.7.** Организует обучение по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов Комиссии по охране труда, проверку знаний по охране труда всех категорий работников.

**7.4.8.** С целью создания условий для комфортного приема пищи во время перерывов для отдыха и питания в учебных корпусах Университета организуется работа не менее одного пункта питания в течение рабочего дня шесть дней в неделю (понедельника - субботу).

**7.4.9.** Ежегодно организует за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, а также обязательные психиатрические освидетельствования.

**7.4.10.** Обеспечивает за счет собственных средств своевременную выдачу работникам

сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты в случаях выполнения ими работ с вредными условиями труда, работ в особых температурных условиях и(или) работ, связанных с загрязнением.

**7.4.11.** За счет собственных средств обеспечивает работников, работа которых связана с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно установленным нормам.

**7.4.12.** Для создания необходимых санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах обеспечивает регулярное проведение ремонтов, техническое обслуживание вентиляционных систем.

**7.4.13.** Осуществляет обязательное групповое социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

**7.4.14.** Своевременно проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.4.15.** В целях оказания первой неотложной помощи осуществляет систематическое пополнение медицинских аптечек в структурных подразделениях.

**7.4.16.** Обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, в том числе посредством оказания первичной медико-санитарной помощи и оздоровительно-восстановительных мероприятий в процессе трудовой деятельности.

**7.4.17.** Не осуществляет ремонтные работы, ухудшающие условия труда работников во время учебного процесса, за исключением случаев, когда необходимость такого ремонта обусловлена чрезвычайными ситуациями.

**7.4.18.** Проверяет готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году, а также осуществляет прием зданий и помещений после капитального и текущего ремонта специально создаваемой комиссией, в состав которой включаются представители Профсоюза работников, уполномоченные решением выборного органа Профсоюза работников представлять интересы работников Университета по вопросам охраны труда

Акты о готовности Университета к новому учебному году и о приемке объектов ремонта подписываются всеми членами комиссии не позднее начала учебного года и доводятся до сведения членов Ученого Совета Университета на его первом в соответствующем учебном году заседании.

**7.4.19.** Обеспечивает установленный нормативными правовыми актами тепловой режим в помещениях Университета. В случае понижения температуры ниже семнадцати градусов в помещениях во время отопительного сезона и повышения температуры выше тридцати градусов в теплый период Работодатель незамедлительно создает комиссию с участием представителей Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников с

целью подтверждения указанного температурного режима. В этом случае выполнение работы в данном помещении приостанавливается с момента составления соответствующего акта. При наличии возможности работнику предоставляется другое рабочее место, соответствующее установленным требованиям, а при невозможности оплата времени вынужденного простоя производится в размерах, предусмотренных ч.1 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.4.20.** Обеспечивает регулярную уборку снега перед зданиями Университета и на их кровлях, предотвращает гололедицу на территориях возле учебных корпусов и общежитий.

**7.4.21.** Обеспечивает условия для осуществления общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда уполномоченными лицами по охране труда, в том числе гарантирует таким уполномоченным сохранение места работы и среднедневной заработной платы на время выполнения указанных контрольных мероприятий. Уполномоченным лицам по охране труда устанавливается надбавка к заработной плате в размере двух тысяч рублей. Надбавка может быть снята по представлению председателя комиссии по охране труда в случае, если уполномоченное лицо по охране труда ненадлежащим образом участвует в осуществлении общественного контроля.

**7.4.22.** В случае наступления смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, дополнительно к компенсации, выплачиваемой в размере, предусмотренном нормами федерального законодательства, осуществляет выплату дополнительной единовременной денежной компенсации в размере пяти средних заработных плат погибшего работника в пользу семьи пострадавшего. Выплата осуществляется в равных долях всем наследникам первой очереди, определяемым в соответствии с правилами ст. 1142 Гражданского кодекса Российской Федерации, на основании их заявления, поданного Работодателю.

**7.5.** Профсоюз работников и (или) иной представительный орган работников:

**7.5.1.** Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности учебного процесса.

**7.5.2.** Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Университете и безопасности учебного процесса.

**7.5.3.** Осуществляет профсоюзный контроль и участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

**7.6.** Работники обязуются:

**7.6.1.** Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные в Университете.

**7.6.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда.

**7.6.3.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.6.4.** Соблюдать трудовую дисциплину.

**7.6.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

**7.6.6.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**7.6.7.** Участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством.

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

**8.1.** В целях повышения качества образования и увеличения эффективности процессов, сопровождающих образовательную и научную деятельность Университета, Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава Университета, в том числе:

**8.1.1.** обеспечивает применение профессиональных стандартов;

**8.1.2.** принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников;

**8.1.3.** содействует снижению текучести кадров среди научно-педагогических работников, в том числе путем проведения социально-экономических мероприятий, направленных на повышение престижности труда в Университете;

**8.1.4.** направляет работников на независимую оценку квалификации;

**8.1.5.** формирует и обучает кадровый резерв на руководящие должности;

**8.1.6.** принимает меры к повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

**8.1.7.** ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к

осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

**8.2.** В целях обеспечения эффективной работы Университета, создания условий для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель обеспечивает обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также предоставляет возможность получения работниками информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

**8.3.** Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Университета и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

**8.4.** Обучение работников проводится по мере необходимости. Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет Университет.

**8.5.** Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования и управления соответствующими процессами, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Университета, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и Университета в целом.

**8.6.** В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Университет обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

**8.7.** Работодатель обеспечивает возможность осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**8.8.** Обучение работников может осуществляться как в подразделениях Университета, реализующих программы подготовки и программы дополнительного профессионального образования, так и в иных российских и зарубежных образовательных организациях и научно-образовательных центрах. Работник вправе проходить обучение по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования в иных (помимо Университета) в иных российских и зарубежных образовательных организациях, и научно-образовательных центрах не реже одного раза в шесть лет.

**8.9.** За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняется место работы

и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение). В случае направления работника на обучение по работе, которая выполняется на условиях совместительства, по основному месту работы, за работником также сохраняется место работы и средняя заработная плата.

**8.10.** С целью сохранения и развития кадрового потенциала Университета, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, эффективного участия молодых работников в развитии Университета, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

**8.11.** В целях организации системы наставничества Работодатель:

**8.11.1.** совместно с Профсоюзом работников разрабатывает Положение о наставничестве, в котором предусматривает цели и задачи наставничества, права и обязанности наставника и стажера, порядок организации наставничества.

**8.11.2.** Закрепляет наставников из числа опытных и квалифицированных работников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в Университете с установлением доплаты на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

**8.12.** Стороны обеспечивают регулярное просвещение руководителей структурных подразделений, а также профсоюзный актив по вопросам в сфере труда, в том числе посредством проведения совещаний, семинаров, конференций, круглых столов.

## **9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**9.1.** К педагогической деятельности допускаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, установленным нормами действующего трудового законодательства и законодательства об образовании, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах.

**9.2.** В соответствии с законодательством Российской Федерации педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

**9.2.1.** свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

**9.2.2.** свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

**9.2.3.** право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);



**9.2.4.** право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

**9.2.5.** право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в международной деятельности, разработках и внедрении инноваций;

**9.2.6.** право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**9.3.** Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Университета, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

**9.4.** Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

**9.5.** Учебная (преподавательская) работа педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы и расписаниями учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся, другие виды работ – в соответствии с индивидуальным планом работы.

**9.6.** Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, количество часов учебной (преподавательской) работы в общем фонде рабочего времени на одну ставку заработной платы ежегодно определяется решением Ученого совета Университета.

**9.7.** Работники, включая ректора и проректоров, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут в соответствии с условиями, закрепленными дополнительным соглашением к трудовому договору, выполнять учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством. В соответствующем дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

**9.8.** Стороны с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации предусматривают в Правилах внутреннего трудового распорядка Университета:

**9.8.1.** право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

**9.8.2.** свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

**9.8.3.** осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая один академический час учебной нагрузки за один астрономический час рабочего времени.

**9.9.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся по всем формам обучения доводится до сведения педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в письменной форме не позднее чем за две недели до даты их проведения. Об изменениях в расписании по инициативе Работодателя работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за три дня до даты начала учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся.

**9.10.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Не допускаются перерывы между учебными занятиями более двух часов. Длительные перерывы между учебными занятиями при составлении расписания допускаются только с письменного согласия работника.

**9.11.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся составляется с учетом минимизации перемещений в течение рабочего дня педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в различные здания (корпуса) Университета, расположенные в различных районах города, а также должно осуществляться таким образом, чтобы исключать работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

**9.12.** Родителям (опекунам, попечителям), имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работающим в Университете по основному месту работы, по их письменному заявлению не планируются учебные занятия в вечернее время (позже 17-00). Если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них.

**9.13.** С целью создания условий для эффективного обучения Работодатель обеспечивает соблюдение норм численности обучающихся при формировании учебных (академических) групп по всем формам обучения в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами.

**9.14.** Зарботная плата научно-педагогических работников устанавливается в зависимости от объема их учебной нагрузки, которая устанавливается на учебный год и сообщается работнику не позднее трех дней до начала очередного учебного года.

**9.15.** Изменение педагогической нагрузки допускается по причинам объективного и субъективного характера, в том числе в связи с заменой преподавателей. Изменение нагрузки учитывается по итогам учебного семестра, в котором была произведена соответствующая корректировка, с проведением соответствующей корректирующей оплаты.

**9.16.** Педагогическим работникам, работающим в Университете по основному месту работы, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Работник обязан проинформировать Работодателя о желании воспользоваться правом на предоставление длительного отпуска не позднее, чем за два месяца до начала учебного года. Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности и разделение его на части не допускается.

**9.17.** Работникам Университета, работающим над диссертацией на соискание ученой степени кандидата или доктора наук, на завершающем этапе может предоставляться отпуск продолжительностью до шести месяцев с сохранением среднего заработка. Такие отпуска предоставляются по рекомендации Ученого совета Университета с учетом объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска.

**9.18.** Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, направляются на обучение по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**9.19.** В целях обеспечения развития образовательной и научной инфраструктуры и повышения ее качества путем внедрения инновационных технологий и результатов интеллектуальной деятельности, Работодатель обязуется признавать и соблюдать права работников Университета на результаты интеллектуальной деятельности, созданные Работником, в том числе, созданные в рамках выполнения своих должностных обязанностей, в соответствии с нормами действующего гражданского законодательства Российской Федерации.

**9.20.** Работодатель обязуется обеспечить охрану интеллектуальных прав работников

в отношении произведений, размещаемых (публикуемых) на сайте Университета, в том числе путем установления запрета на копирование (в том числе частичное) текстов соответствующих произведений.

## **10. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**10.1.** Социальная поддержка – система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые предоставляются работникам, заключившим с Университетом трудовой договор по основному месту работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, а также повышению качества работы.

**10.2.** В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, право на получение мер социальной поддержки сохраняется за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, или иными мероприятиями, связанными с оптимизацией организационно-штатной структуры Университета, а также на лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, при условии наличия предусмотренной настоящим Коллективным договором продолжительности стажа работы в Университете.

**10.3.** Социальная поддержка работников реализуется посредством осуществления комплекса мер и мероприятий и включает в себя:

**10.3.1.** гарантии, компенсации и льготы, в том числе связанные с особенностями трудовой деятельности, предоставляемые помимо тех, которые предусмотрены нормативными правовыми актами в сфере труда и образования, в том числе лицам, ранее состоявшим с Университетом в трудовых отношениях;

**10.3.2.** корпоративный социальный пакет (набор социальных благ, предоставляемых работникам по направлениям обучение, страхование, оздоровление, отдых и иным);

**10.3.3.** социальную поддержку молодых специалистов;

**10.3.4.** социальную поддержку лиц с семейными обязанностями;

**10.3.5.** социальную поддержку ветеранов и бывших работников, прекративших трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию;

**10.3.6.** поддержку лиц, занимающихся научной работой, в том числе подготовкой и защитой диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук;

**10.3.7.** дополнительные денежные выплаты работникам (различные виды материальной помощи и другие выплаты);

**10.3.8.** финансирование корпоративных мероприятий, в том числе культурно-массовых мероприятий.

**10.4.** Работодатель ежегодно выделяет денежные средства для финансирования

добровольного медицинского страхования работников и учитывает предоставление льгот работникам Университета

**10.5.** Работодатель предоставляет работникам Университета льготы, связанные со снижением стоимости обучения в Университете работников и (или) их детей.

**10.5.1.** Льготы при оплате обучения в Университете в отношении работников и детей работников Университета зависят от стажа работы в Университете и предоставляются в размерах и порядке, предусмотренном Положением о мерах социальной поддержки лиц, обучающихся по договору.

**10.6.** В целях оказания содействия в получении качественного медицинского обслуживания Работодатель обязуется ежегодно направлять от двух до шести процентов от суммы расходов на оплату труда на реализацию программы добровольного медицинского страхования.

**10.6.1.** Объем страхового возмещения для каждого участника программы добровольного медицинского страхования определяется с учетом стажа работы в Университете и иных факторов, определенных в Программе добровольного медицинского страхования.

**10.6.2.** Программа добровольного медицинского страхования разрабатывается Работодателем совместно с профсоюзным комитетом Профсоюза работников в срок до 01 мая 2018 года.

**10.6.** Стороны обязуется в срок до 1 января 2019 года разработать программу поддержки молодых специалистов.

**10.7. Социальная поддержка лиц с семейными обязанностями**

**10.8.1.** Осуществляется в соответствии с положениями норм действующего трудового законодательства, а также положениями настоящего Коллективного договора, в том числе нормами о рабочем времени и времени отдыха, планировании учебного расписания и другими.

**10.8.2.** Работодатель организует новогодние представления и приобретает новогодние подарки для детей работников Университета.

**10.8. Социальная поддержка бывших работников Университета, ушедших на пенсию**

**10.9.1.** Работодатель сохраняет за работниками, имеющими стаж работы в Университете не менее десяти лет и прекратившими трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию, право пользования на общих основаниях услугами Научной библиотеки, Интернетом и информационными правовыми базами на территории Университета, спортивными залами, посещения культурно-массовых мероприятий, организуемых Университетом.

**10.9.2.** Работники, имеющие стаж работы в Университете не менее десяти лет и прекратившими трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию, сохраняют право на обращение за материальной помощью в связи с тяжелым материальным

положением и (или) необходимостью материальных затрат на медицинские услуги и (или) приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий на общих основаниях с работниками Университета в соответствии с локальными актами Университета и настоящим Коллективным договором.

**10.9.3.** На Работников, имеющих стаж работы в Университете не менее сорока лет, и прекратившими трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию, может быть распространена программа добровольного медицинского страхования.

#### **10.10. Поддержка научных работников и лиц, занимающихся научной работой.**

**10.10.1.** Работодатель предоставляет работникам актуальную информацию о проводимых научных и научно-практических конференциях по направлениям научных исследований структурных подразделений Университета, в том числе проводимых за рубежом, конкурсах научных работ и т.д. путем размещения соответствующей информации на сайте Университета.

**10.10.2.** Защита работником Университета диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, а также научное руководство (консультирование) таким работником рассматривается как показатель эффективности деятельности работника Университета, за достижение которого выплачивается единовременная надбавка в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

**10.10.3.** После защиты работником Университета диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, Работодатель возмещает документально подтвержденные расходы, связанные с изданием и рассылкой автореферата диссертации, тиражированием диссертации, изданием монографии по докторской диссертации в размере, не превышающем стоимость издания и тиражирования в Издательском доме Университета.

**10.10.4.** Работодатель возмещает работникам Университета документально подтвержденные расходы, связанные с подготовкой и защитой диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук в диссертационных советах других вузов при условии отсутствия в Университете диссертационного совета по соответствующей специальности.

**10.10.5.** Работодатель осуществляет выплату вознаграждения работникам Университета, участвующим в экспертизе диссертаций, поступивших в диссертационные советы Университета, в том числе из других образовательных и научных организаций в порядке, определенном Положением об оплате труда работников УрГЮУ (за исключением случаев, когда такая оплата осуществляется на основании договоров гражданско-правового характера).

**10.10.6.** Работодатель обязуется обеспечить работникам Университета возможность бесплатного опубликования научных работ в соответствии с планами развития научно-исследовательской деятельности соответствующих структурных подразделений Университета.

**10.11.** Материальная помощь предоставляется работникам на основании личного заявления работника и приложенных к нему подтверждающих документов в соответствии с Положением

о предоставлении материальной помощи работникам Университета, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников, в том числе в следующих случаях:

**10.11.1.** свадьбы работника – в размере не менее десяти тысяч рублей (однократно в отношении одного работника при предоставлении подтверждающего документа – свидетельства о браке);

**10.11.2.** рождения ребенка – в размере не менее двадцати тысяч рублей на каждого ребенка (подтверждающие документы – свидетельство о рождении);

**10.11.3.** смерти близких родственников (супруг(а), родители, дети) – в размере не менее пяти тысяч рублей на каждого родственника (подтверждающие документы – свидетельство о смерти, документы, подтверждающие брак, родство);

**10.11.4.** заболевания работника и членов его семьи (супруг(а), дети, родители), требующего расходов на лечение (за исключением косметических манипуляций планового характера, если они не связаны с травмой) и (или) приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий, превышающие в суммарном расчете за календарный год сто тысяч рублей, - в размере не менее десяти тысяч рублей (подтверждающие документы – копии документов, подтверждающих заболевание, необходимость приобретения соответствующих лекарственных средств и (или) медицинских изделий, а также документы, подтверждающие соответствующие расходы, а в случае заболевания членов семьи – документы, подтверждающие брак, родство);

**10.11.5.** наличия статуса инвалида – в размере двух тысяч рублей ежегодно независимо от условий занятости и размера установленной работнику ставки заработной платы.

**10.12.** Работодатель возмещает лицам, понесшим соответствующие расходы, не менее пятидесяти процентов расходов, связанных с организацией и проведением похорон работника Университета, но не более пятидесяти тысяч рублей. Аналогичное правило распространяется на возмещение расходов на похороны бывших работников Университета, прекративших трудовые отношения в связи с выходом на пенсию, проработавших в Университете не менее двадцати лет.

При проведении похорон работников Университета – участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла, жителей блокадного Ленинграда, узников концентрационных лагерей, работников, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС, работников, пострадавших в результате аварии на предприятии «Маяк», работников, имеющих звание «Почетный профессор УрГЮУ», «Почетный работник УрГЮУ» Университет возмещает лицам, понесшим соответствующие расходы, все расходы, связанные с организацией и проведением похорон.

**10.13.** Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам Университета (супругу(е), детям, родителям), помимо выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами, для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или

профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в случаях:

**10.13.1.** гибели работника – в размере двенадцати минимальных размеров оплаты труда;

**10.13.2.** получения работником инвалидности – в размере шести минимальных размеров оплаты труда.

**10.14.** С целью обеспечения вовлеченности работников, формирования корпоративных традиции и культуры Работодатель организует корпоративные мероприятия различной направленности, в том числе посвященные празднованию юбилейных и иных памятных дат Университета, национальных праздников, иное. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий за счет собственных и привлеченных средств, в том числе приобретение подарков, праздничной атрибутики, иное.

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**11.1.** Права и гарантии деятельности Профсоюза работников и иных профсоюзных организаций реализуются в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами Российской Федерации, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

**11.2.** В случае принятия соответствующего решения на общем собрании и (или) конференции работников Университета, Профсоюз работников реализует безусловное право представлять интересы всех работников Университета по вопросам реализации настоящего Коллективного договора, а также в случаях, когда нормы действующих нормативно-правовых актов, локальных актов Университета, положения настоящего Коллективного договора, организационно-распорядительных документов Университета предусматривают необходимость учета мнения работников (их представителей).

**11.3.** Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу работников не менее одного помещения, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением, освещением и оборудованием, необходимыми для работы, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютер с доступом к сети Интернет и к правовым информационным системам, используемым Университетом, корпоративную электронную почту). Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

**11.4.** Работодатель предоставляет по предварительному согласованию в бесплатное временное пользование (на период проведения мероприятий) Профсоюзу работников принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты,



необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

**11.5.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление взносов производится в полном объеме, одновременно с перечислением (выдачей) банком средств на заработную плату. В случае временного отсутствия работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка, иное (независимо от их продолжительности)) и последующего выхода на работу перечисление взносов осуществляется без подачи повторного заявления.

**11.6.** Члены выборных органов Профсоюза работников и иных профсоюзных организаций, представители Профсоюза работников в создаваемых в Университете совместных комиссиях и рабочих группах, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для выполнения соответствующих функций, участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборного коллегиального органа профессионального союза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на срок не более двенадцати календарных дней в году с сохранением места работы и заработной платы после предоставления подтверждающих документов.

**11.7.** Стороны признают гарантии для председателя, заместителей председателя, членов профсоюзного комитета, профоргов профсоюзных групп Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы в том числе:

**11.7.1.** Указанные лица не могут быть подвергнуты переводу на другую работу по инициативе работодателя, дисциплинарному взысканию (за исключением случаев увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**11.7.2.** Увольнение по инициативе Работодателя по пунктам 2 и 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации указанных лиц в течение срока осуществления полномочий, а также в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**11.8.** Работодатель предоставляет работникам возможность активного и добросовестного выполнения обязанностей заместителя председателя, члена профсоюзного комитета, профорга профсоюзной группы Профсоюза работников путем учета данного вида деятельности при планировании (нормировании) рабочего времени и времени отдыха:

**11.8.1.** Для работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, данный вид деятельности учитывается при планировании нагрузки, не относящейся к учебной нагрузке, в

соответствии с локальным нормативным актом «Порядок определения соотношения учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом в пределах установленной продолжительности рабочего дня»

- для заместителя председателя Профсоюза работников – не более двухсот часов в год;
- для члена профсоюзного комитета Профсоюза работников – не более ста шестидесяти часов в год;
- для профорга профсоюзной группы Профсоюза работников – не более сорока часов в год.

Данный вид деятельности учитывается при планировании нагрузки, не относящейся к учебной, при наличии у работника, претендующего на получение соответствующей гарантии, документа, подписанного председателем Профсоюза работников, подтверждающего профсоюзный статус работника. Данный вид деятельности может считаться выполненным в соответствующем объеме только при условии подтверждения этого факта решением профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**11.8.2.** Для работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, данная гарантия реализуется путем предоставления дополнительных дней отпуска, оплачиваемого за счет приносящей доход деятельности, в количестве:

- для заместителя председателя Профсоюза работников – не более десяти календарных дней в год;
- для члена Профсоюзного комитета Профсоюза работников – не более семи календарных дней в год;
- для профорга профсоюзной группы Профсоюза работников – не более трех календарных дней в год.

Работник может воспользоваться данной гарантией только при предоставлении Профсоюзом работников документов, подтверждающих профсоюзный статус работника, а также решения профсоюзного комитета Профсоюза работников о надлежащем выполнении работником соответствующих обязанностей. Работник не вправе заменить данный отпуск денежной компенсацией.

**11.8.3.** В случае если работник выполнял обязанности заместителя председателя Профсоюза работников, члена профсоюзного комитета Профсоюза работников, профорга профсоюзной группы Профсоюза работников не полный рабочий год, то гарантии, предусмотренные п.п. 11.8.1 и 11.8.2 настоящего Коллективного договора, предоставляются пропорционально времени выполнения соответствующих обязанностей.

**11.9.** Оплата труда председателя Профсоюза работников производится за счет средств работодателя в размере ..... рублей ежемесячно.

**11.10.** Деятельность на выборной должности председателя, заместителя председателя, члена профсоюзного комитета Профсоюза работников, члена иных выборных представительных органов работников признается значимой для Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов (факультетов), кафедр, иных структурных подразделений.

**11.11.** По представлению профсоюзного комитета Профсоюза работников Работодатель рассматривает вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных заместителей председателя, членов профсоюзного комитета, профоргов профсоюзных групп Профсоюза работников по итогам работы, значимой для Университета, в том числе, при выполнении отдельных поручений и (или) реализации отдельных проектов.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**12.1.** Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют:

- Работодатель;
- Профсоюз работников;
- Совет трудового коллектива Университета;
- Комиссия по охране труда, а также уполномоченные лица по охране труда.

**12.2.** Работодатель обязуется в течение двух недель с момента получения сообщения Профсоюза работников и (или) иных представительных органов работников о выявленных нарушениях условий настоящего Коллективного договора сообщить Профсоюзу работников и (или) иным представительным органам работников о результатах рассмотрения данного сообщения и о принятых мерах.

**12.3.** Для осуществления контрольных мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора Стороны запрашивают и получают необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

**12.4.** Ход выполнения настоящего Коллективного договора ежегодно освещается Работодателем и профсоюзным комитетом Профсоюза работников на сайте Университета и в газете «Юрист».

**12.5.** Работодатель и Профсоюз работников обязуются в срок до 01.01.2019 г. разработать и внедрить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства в Университете. В основу данной системы должны быть положены принципы профессионализма, независимости, эффективности.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**13.1.** Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 12 апреля

2018 г. и действует по 11 апреля 2021 г.

**13.2.** Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

**13.3.** Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора производятся по взаимному соглашению Сторон в порядке, определенном для его заключения.

**13.4.** Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, ежегодно отчитываются об итогах его выполнения.

**13.5.** Переговоры о заключении нового коллективного договора должны начинаться не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

**от работодателя**

**от работников**

и.о. ректора  
Уральского государственного  
юридического университета  
д.ю.н., профессор

председатель  
Совета трудового  
коллектива  
д.ю.н., профессор

председатель  
Профсоюза работников  
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ  
к.ю.н., доцент

\_\_\_\_\_ /В.А.Бублик/

\_\_\_\_\_ /П.У. Кузнецов/

\_\_\_\_\_ /А.В. Сивопляс/

14 марта 2018 г.

14 марта 2018 г.

14 марта 2018 г.